SNJ Solidaires Union Syndicale

Avril 2012

Syndicat national des journalistes 33, rue du Louvre, 75002 Paris. Tél. : 01 42 36 84 23 www.snj.fr

Pigistes, mode d'emploi

Quelque 7 000 des 37 000 journalistes professionnels titulaires de la carte exercent « à la pige ». Parfois par choix. Souvent par défaut car les entreprises de presse tendent à réduire leurs équipes permanentes et à recourir à la pige de manière extensive voire abusive. Cette situation s'accompagne souvent de violations répétées des droits légaux et conventionnels des journalistes pigistes.

Le SNJ, mobilisé depuis 40 ans sur la défense des droits des journalistes pigistes, revendique dans toutes les formes de presse des barèmes de pige pour mettre fin aux tarifs de misère pratiqués par certaines publications ou sites Internet. Ses militants ont été moteurs pour l'accord formation en presse écrite signé en 2009 qui permet aux journalistes pigistes de faire (enfin) valoir leurs droits à la formation. Ses militants ont également négocié pied à pied contre les projets néfastes des employeurs contenus dans le « protocole d'étape pigistes » malheureusement signé par des syndicats minoritaires.

En justice, SNJ, SNJ-CGT et SGJ-FO ont obtenu en première instance puis en appel l'invalidation partielle de deux clauses illicites de ce texte : l'exigence d'un minimum de salaire pour être électeur ou éligible, l'exigence de la carte de presse pour être comptabilisé dans les effectifs. La décision rappelle aussi l'obligation d'inscrire les pigistes dans le registre unique du personnel et de les faire bénéficier du complément de salaire en cas de maladie, maternité ou accident du travail (articles 36 et 42 de la Convention collective des journalistes).

Le SNJ invite tous les journalistes pigistes à s'informer sur leurs droits pour mieux les défendre **et à se syndiquer au SNJ en venant renforcer son « pôle pigistes ».**

Etes-vous journaliste professionnel ?

« Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. » (article L 7111-3 du Code du travail). Les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique [audiovisuel et en ligne] ont la qualité de journaliste professionnel (L 7111-5).

Si oui, vous êtes présumé salarié

«Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties. » (Loi 74-630 du 4 juillet 1974, dite loi Cressard, article L 7112-1). Le statut de salarié vous permet de bénéficier des règles protectrices du Code du travail et se révèle nécessaire pour obtenir la carte professionnelle. Ne dites pas : « Je ne suis pas salarié ». Dites : « Je ne suis pas salarié mensualisé » !

Carte professionnelle : indispensable !

Après trois mois de piges consécutives, d'un montant moyen minimal de 650 euros par mois, vous devez demander votre carte de journaliste professionnel. Les revenus salariaux tirés de l'exercice de la profession doivent représenter plus de 50 % de vos ressources. Gardez précieusement une copie des attestations d'employeur. Elles pourront vous servir en cas de litige ou de rupture. Le dossier de demande peut être déposé même si le ou les employeurs a ou ont refusé de signer l'attestation (www.ccijp.net).

L'existence du contrat de travail

A défaut de lettre d'embauche, vos bulletins de salaire établissent la réalité du respect par l'employeur de la présomption de contrat de travail. Un CDD étant obligatoirement écrit, vous êtes présumé en CDI si vous n'avez pas de contrat de travail écrit. Demandez des « commandes de pige » écrites précisant les conditions de votre collaboration notamment le salaire avant congés payés, 13e mois et ancienneté et la date de paiement. A défaut, envoyez un mail reprenant les conditions de la commande passée oralement.

La pige c'est quoi ?

La « pige » est un mode de rémunération pas un type de contrat. L'interprétation annexée à la Convention collective nationale des journalistes parle du journaliste pigiste sous le vocable peu pertinent de « journaliste employé à titre occasionnel ». Et elle le définit ainsi : « Le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue dans les formes et les délais prévus par l'employeur ». Cette interprétation devrait au moins permettre d'évacuer la rémunération à la pige au profit du CDD de toutes les collaborations sous forme de vacations, notamment dans l'audiovisuel ou en secrétariat de rédaction en presse écrite.

LE BULLETIN DE SALAIRE

Votre bulletin de salaire doit comporter l'identité, les coordonnées, les numéros de Siret et code APE de votre employeur ainsi que vos nom, adresse et numéro de sécurité sociale. Il doit mentionner votre qualification (rédacteur, reporter, photographe...) ainsi que la Convention collective des journalistes et, mais ce n'est apparemment pas obligatoire, la date d'entrée dans l'entreprise (première pige). La première ligne doit indiquer le montant de la ou des piges en brut auquel s'ajoutent les éventuelles primes d'ancienneté profession et entreprise.

Du salaire, rien que du salaire

Le salaire est le seul mode légal de rémunération du travail du journaliste. Vous ne devez accepter le paiement en droits d'auteur Agessa que pour des droits d'auteur liés à la réexploitation d'œuvres journalistiques. Ne vous déclarez pas ou n'acceptez pas de vous déclarer comme autoentrepreneur pour votre travail de journaliste dans une entreprise de presse. Vous perdriez le statut de salarié, l'application de la convention collective des journalistes et l'attribution de la carte professionnelle. Le paiement de la main à la main ou sur remboursement de notes de frais constitue le délit de travail dissimulé. A proscrire totalement.

Le 13e mois

Le 13e mois correspond, pour les journalistes pigistes, au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile, y compris les congés payés, et doit être versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante. L'article 25 de la Convention collective prévoit qu'il n'est du qu'à ceux ayant collaboré à trois reprises différentes ou dont le montant du salaire a atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée (voir les rares barèmes de piges sur www.snj.fr)

Article commandé, article payé

Tout travail commandé ou accepté par une entreprise de journal et périodique et non publié est rémunéré (article L 7113-2). L'habitude de certains employeurs de ne pas rémunérer ou de rémunérer à moitié du salaire convenu un article non publié est illégale dans le premier cas, tout à fait abusive dans le second. Par ailleurs, tout travail non prévu au contrat de travail conclu entre une entreprise de journal et périodique et un journaliste professionnel entraîne une rémunération spéciale (article L 7113-1).

CDD d'usage, attention danger !

Le CDD d'usage est avant tout un contrat à durée déterminée, avec des spécificités. La base légale reste la même : « Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise » (article L 1242-1) Son usage est strictement limité par la loi. La jurisprudence a conclu à l'impossibilité d'avoir recours aux CDDU dans la presse écrite. Certes, des employeurs y ont recours et si personne ne proteste, l'usage contraire au droit constant peut devenir une mauvaise habitude. En revanche, la contestation se révèle plus compliquée dans l'audiovisuel. Une nouvelle émission sur une saison peut justifier l'emploi de CDDU. Mais faire un flash ou un journal relève d'emplois liés à l'activité normale et les journalistes ne peuvent alors être engagés en CDDU.

Les différences principales entre CDD et CCDU :

pas de durée de carence entre deux contrats, pas de prime de précarité de 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant toute la durée du contrat à verser au salarié à l'issue de son contrat (L 1243-10), pas de durée maximale.

NB : un CDD ou CDDI rompt le CDI que représentaient les piges régulières. A vous d'obtenir un engagement écrit de la reprise de vos piges à la fin du CDD.

Les congés payés

Le montant de l'indemnité de congés est calculé pour les journalistes pigistes sur la base du 1/10e de la rémunération perçue, y compris les congés payés, au cours de la période de référence légale (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin (article 31 de la CCNTJ).

13e mois et congés payés mensuellement : gare à l'arnaque

De nombreuses entreprises annoncent un tarif de pige qui vous semble correct, mais elles omettent de vous dire que ce tarif comprend les congés payés et le 13e mois. C'est un manque de loyauté que favorise le « protocole d'étape pigistes » signé par des syndicats minoritaires et attaqué par le SNJ. Ce protocole entérine un « usage » de paiement mensuel de ces deux éléments de salaire qui favorise l'opacité de la rémunération. En fait, le tarif sur votre bulletin de salaire sera décomposé et le tarif de base va se révéler bien inférieur aux promesses. Faites toujours préciser le tarif de base et rappelez que congés payés et 13e mois doivent être payés en plus, respectivement en juin et janvier. Mieux exigez une commande écrite précisant le tarif pour lever toute ambiguïté.

Les primes d'ancienneté

La Convention collective nationale des journalistes distingue une prime d'ancienneté profession et une prime d'ancienneté entreprise ayant chacune un taux progressant avec l'ancienneté (article 23 de la CCNTJ). Le

« protocole d'étape pigistes » fond/cumule les deux primes en une seule (alignée sur l'ancienneté dans la profession) et les plafonne au salaire minimum d'un journaliste débutant de la forme de presse considérée. Avec le risque de voir cet élément de salaire intégré dans le tarif de pige qu'il est censé majoré. En ne reconnaissant que l'ancienneté profession, les employeurs cherchent à effacer du bulletin de salaire toute trace de l'ancienneté des journalistes pigistes dans l'entreprise et donc une preuve de leurs droits à indemnisation en cas de rupture.

Quelles cotisations sociales ?

Les cotisations sociales doivent être calculées sur 100 % de votre salaire. Ce n'est qu'avec votre accord individuel écrit ou en vertu d'un accord d'entreprise signé par les délégués syndicaux ou le comité d'entreprise que l'employeur peut cotiser et vous faire cotiser sur 70 % de votre salaire. Et cela ne concerne que les cotisations maladie et vieillesse de la Sécurité sociale (attention : cotisations réduites = couverture réduite). D'autres contributions concernent le chômage, la CSG et la CRDS. Les journalistes pigistes et leurs employeurs versent des cotisations particulières à la Caisse de retraite et de prévoyance Audiens (www.audiens.org). Il s'agit des cotisations de retraite complémentaire (7,80 % pour l'employeur, 5,20 % pour le pigiste), de prévoyance (0,413 % pour l'employeur, 0,21 % pour le pigiste).

PIGISTES ET MALADIE

La Cour d'appel de Paris a confirmé en mars 2011 l'application du maintien de salaire aux journalistes pigistes en cas de maladie et de maternité.

L'indemnisation légale. En cas de maladie, le Code de la Sécurité sociale (R 313-3) prévoit trois jours de carence puis le versement d'indemnités journalières égales à la moitié du gain journalier de base plafonné. Les journalistes pigistes doivent avoir cotisé sur au moins 1 015 fois le smic horaire (soit sur 9 358 € depuis le 1er janvier 2012) au cours des 6 mois précédents pour un arrêt inférieur à 6 mois et au minimum le double sur 12 mois pour un arrêt supérieur à six mois. Renseignements : www.ameli.fr

L'indemnité journalière. Elle est égale à 50 % du salaire journalier de base calculé sur la moyenne des salaires bruts soumis à cotisation dans la limite de 1,8 smic mensuel, soit 2 517,06 € au 1er janvier 2012. Si vous avez des revenus en dents de scie avec des mois dépassant ce plafond, demandez que soit pris en compte le plafond trimestriel (9 093 €) ou annuel (36 372 €). Vous pouvez aussi demander un calcul sur vos salaires des 12 et non 3 derniers mois, Montant maximum : 41,38 € par jour soumis à CSG, CRDS et impôt sur le revenu.
Attention : la Sécu prend en compte le salaire soumis à cotisations lequel peut être inférieur de 30 % à votre salaire brut si vous êtes journaliste professionnel et que votre employeur cotise et vous fait cotiser sur un salaire abattu. Chacun de vos employeurs doit vous consulter. Sinon, écrivez-lui pour réclamer le calcul des cotisations sur l'intégralité de votre salaire ou demandez aux délégués SNJ de réclamer le choix pour tous les journalistes.

L'indemnisation conventionnelle. L'article 36 de la Convention collective des journalistes (www.snj.fr), prévoit à partir de six mois d'ancienneté (soit six bulletins de salaire) le paiement du salaire à plein tarif puis à demi-tarif pour des durées variables selon l'ancienneté. Cette obligation, que des employeurs voulaient contourner par une légère amélioration du régime de prévoyance dans le « protocole d'étape pigistes », a été confirmée le 24 mars 2011 par la Cour d'appel de Paris, saisie par SNJ, SNJ-CGT et SGJ-FO. La Cour a rappelé qu'en cas de congé maternité une journaliste pigiste « continue de percevoir la totalité de son salaire », et que, en cas d'arrêt maladie, les prestations de prévoyance « ne dispensent pas l'employeur de l'exécution de la garantie de salaire mise à sa charge par l'article 36 ».

La prévoyance. Le régime de prévoyance auquel vous et vos employeurs cotisez (article 38 de la CCNTJ) chez Audiens (www.audiens.org – 0 811 65 50 50) prévoit une ➛

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Durée du préavis. Si la résiliation du contrat de travail est le fait du journaliste, le préavis est d'un mois, si elle est le fait de l'employeur le préavis est d'un mois si le contrat a reçu exécution pendant moins de deux ans et de deux mois au delà (article 46 de la Convention collective sur www.snj.fr)
Indemnités de licenciement. Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois par année ou fraction d'année de collaboration. Pour les journalistes ne percevant pas un salaire régulier, notamment les pigistes, l'indemnité sera calculée sur la base de 1/12e des salaires perçus au cours des 12 derniers mois ou de 1/24e des salaires perçus au cours des 24 derniers mois précédant le licenciement augmenté de 1/12e pour tenir compte du 13e mois conventionnel (article 44 de la Convention collective). Le maximum des mensualités est fixé à quinze (article L 7112-3 du Code du travail).
La commission arbitrale. Elle doit être saisie pour le calcul des indemnités lorsque l'ancienneté excède quinze (L 7112-4). Vous devez solliciter le SNJ qui désignera deux arbitres.
Les clauses de cession, de cessation et la clause de conscience (en cas de changement notable dans le caractère ou l'orientation de la publication susceptible de porter atteinte aux intérêts moraux du journaliste) sont ouvertes aux journalistes pigistes comme aux permanents. Il s'agit d'une rupture à du contrat de travail à l'initiative du salarié, mais ouvrant droit aux indemnités prévues en cas de licenciement (L 7112-5)
Le départ à la retraite ouvre droit à une indemnité d'un mois après deux ans de présence dans l'entreprise, 2 mois après 5 ans de présence, 3 mois après 10 ans de présence, 4 mois après 20 ans de présence et 5 mois après 30 ans de présence.

➢ indemnisation complémentaire à partir du 45e jour d'incapacité. Ce régime intervient aussi en cas de décès, d'invalidité et, en complément de la convention collective, en cas de maternité.

Frais de santé. Si votre employeur ne vous propose pas de « mutuelle », vous pouvez adhérer au contrat groupe de complémentaire santé PEPS (Pigistes ensemble pour la santé) négocié auprès d'Audiens par des journalistes pigistes syndicalistes, notamment snj.asso-peps@gmail.com (http://www.peps-santepigistes.org/).

Audiens sécurité reportage. Audiens propose une assurance couvrant les soins de santé, des prestations d'assistance, les frais de recherche et secours en France et à l'étranger avec des garanties d'assistance juridique et une avance sur caution pénale. Tél. : 0 800 022 023.

LES ÉLECTIONS DE DP ET CE

Les délégués du personnel (DP) et les membres du comité d'entreprise (CE) représentent tout le personnel : permanents et pigistes. Le SNJ est mobilisé pour la reconnaissance des pigistes comme électeurs et éligibles et refuse les conditions restrictives et illégales – notamment de gain minimum – imposées par les employeurs dans le « protocole d'étape pigistes ». Et il préconise le droit des journalistes pigistes à être électeur avec trois bulletins de salaire sur une durée à déterminer dans le protocole préélectoral et le droit à être éligible avec six bulletins de salaire sur 12 mois. La reconnaissance de leur droit électoral constitue un enjeu et un symbole de la reconnaissance des pigistes comme salariés de l'entreprise. Mais à vous journalistes pigistes de transformer l'essai en vous présentant aux élections d'entreprise pour agir en faveur des salariés en général et des pigistes en particulier.

Le « poids » des pigistes dans les entreprises. Les pigistes doivent être inscrits sur le registre unique du personnel et comptabilisés dans les effectifs. A défaut, les effectifs sont minorés et l'entreprise échappe à certaines obligations. Organiser des élections de DP à partir de 11 salariés. Mettre en place un CE et un CHSCT et accepter la désignation de délégués syndicaux à partir de 50 salariés. Les délégués SNJ doivent exiger des informations sur les pigistes notamment dans le bilan social et en cas de restructuration.

Les accords d'entreprise. Les employeurs « oublient » les pigistes lors des négociations d'accords d'entreprise. A vous de rappeler aux délégués que vous devez être concernés par les accords : salariaux (l'inflation concerne aussi les pigistes !) droits d'auteur, GPEC (pour les journalistes pigistes aussi l'avenir est pavé d'incertitudes) égalité professionnelle, seniors, complémentaire santé, épargne retraite…

La participation aux bénéfices. Toutes les entreprises de plus de 50 salariés dégageant des profits doivent négocier un accord de participation et répartir une partie des bénéfices entre les salariés, y compris les journalistes pigistes ! L'accord peut prévoir un minimum d'ancienneté celui-ci ne pouvant excéder trois mois donc trois bulletins de salaire. Des entreprises trichent en n'incluant pas les salaires des pigistes dans la masse salariale servant à calculer la réserve de participation. D'autres « oublient » les pigistes. A vous de rappeler aux délégués SNJ qu'aucun salarié ne peut être écarté sous peine d'un risque de redressement par l'URSSAF.

Vos droits à la formation. Laborieusement négocié pendant trois ans, notamment par le SNJ, un accord sur la formation des journalistes pigistes de presse écrite et agences a été signé en 2009. Cet accord donne aux pigistes de presse accès à tous les dispositifs : CIF, DIF, plan, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience. Quelque 800 pigistes ont pu se former entre 2009 et 2011 grâce à la collecte par Mediafor de l'obligation financière des entreprises de presse, assise sur leur masse salariale pigistes. Depuis le 1er janvier 2012, Mediafor s'est fondu dans l'Afdas, l'organisme paritaire de formation déjà compétent pour l'audiovisuel, le spectacle, l'édition… Tous les pigistes de l'audiovisuel peuvent y faire des demandes de CIF en attendant un éventuel accord similaire à celui de presse écrite.
Afdas. Tél. : 01 44 78 34 09.
www.afdas.com, onglet pigistes.

Que faire en cas de litige ?

En cas de non-respect de vos droits légaux ou conventionnels, vous pouvez saisir les délégués du personnel ou le délégué syndical SNJ de votre entreprise. Cherchez leur nom sur les panneaux syndicaux ou demander au SNJ à contact-rp@snj.fr pour les entreprises de presse de la région parisienne ou à snj@snj.fr pour les entreprises de presse des autres régions.
Si le problème n'est pas réglé vous pouvez aussi saisir le tribunal des prud'hommes (section encadrement pour les journalistes). Soit celui de votre lieu de résidence, soit celui du siège de l'entreprise en cause. Vous avez intérêt à prendre un avocat (le SNJ peut vous conseiller des cabinets spécialisés en droit du travail). Si vous vous défendez seul, préparez soigneusement vos pièces et arguments en demandant conseil éventuellement au SNJ.

Pigistes, connaissez et défendez vos droits : www.snj.fr
Permanence juridique le mercredi au SNJ de 15 à 17 h, et au 01 42 36 84 23 de 10 à 12 h.
Syndiquez-vous au SNJ. Rejoignez la section d'entreprise ou le pôle pigistes SNJ.